L'employeur peut-il imposer un horaire flexible à un apprenti ?

Réponse courte

Un **horaire flexible** peut être appliqué à un apprenti uniquement si l'entreprise dispose d'un accord collectif ou d'un règlement interne homologué par l'ITM, et à condition de respecter strictement les règles protectrices applicables aux **jeunes travailleurs** (durée maximale de travail, interdiction du travail de nuit, respect des temps de repos, participation obligatoire aux cours théoriques).

L'imposition d'un horaire flexible nécessite l'**accord écrit** de l'apprenti, formalisé dans le contrat (et de son représentant légal s'il est mineur), la compatibilité avec l'emploi du temps scolaire, ainsi qu'une formalisation écrite annexée au contrat d'apprentissage et communiquée à l'ITM. L'horaire flexible ne doit jamais porter atteinte à la **santé** ou à la formation de l'apprenti, et l'employeur doit garantir la traçabilité des horaires.

Définition

L'**horaire flexible** est un mode d'organisation du temps de travail permettant aux salariés de choisir, dans certaines limites, leurs heures d'arrivée et de départ, sous réserve du respect de **plages fixes** et d'un volume horaire déterminé. Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti est un **jeune travailleur** lié à un employeur par un contrat spécifique, combinant formation pratique en entreprise et formation théorique en établissement d'enseignement, conformément à la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

L'apprenti bénéficie d'un **statut particulier**, soumis à la fois aux règles générales du droit du travail et à des dispositions spécifiques relatives à la **protection des jeunes** travailleurs. L'organisation du temps de travail des apprentis doit donc concilier les exigences de la formation professionnelle et les garanties légales applicables aux mineurs ou jeunes de moins de 18 ans.

Questions fréquentes

L'accord de l'apprenti est-il requis pour un horaire flexible ?

Oui, l'imposition d'un horaire flexible nécessite l'accord écrit de l'apprenti, formalisé dans le contrat (et de son représentant légal s'il est mineur). L'horaire doit être compatible avec l'emploi du temps scolaire.

L'employeur peut-il imposer un horaire flexible à un apprenti au Luxembourg ?

Un horaire flexible peut être appliqué à un apprenti uniquement si l'entreprise dispose d'un accord collectif ou d'un règlement interne homologué par l'ITM, et à condition de respecter les règles protectrices applicables aux jeunes travailleurs.

L'horaire flexible doit-il être communiqué à l'ITM ?

Oui, l'organisation du temps de travail doit être formalisée par écrit, annexée au contrat d'apprentissage et communiquée à l'ITM. Toute modification substantielle requiert un avenant signé et notifié à l'ITM.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le travail de nuit est-il autorisé pour un apprenti ?

Le travail de nuit (entre 22h et 6h) est interdit pour les apprentis mineurs, sauf dérogation expresse de l'ITM (article L.342-6 du Code du travail). L'horaire flexible ne doit jamais conduire à du travail nocturne pour ces apprentis.

Quelle est la durée maximale de travail d'un apprenti mineur ?

La durée maximale est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine pour les jeunes de moins de 18 ans, conformément aux articles L.342-1 à L.342-9 du Code du travail. Le travail de nuit (22h-6h) est interdit sauf dérogation ITM.

Quelles sanctions en cas de non-respect des règles d'horaire pour apprenti ?

Toute infraction expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales prononcées par l'ITM. L'horaire flexible ne doit jamais porter atteinte à la santé, à la sécurité ou à la formation de l'apprenti.

Quels temps de repos doivent être respectés pour un apprenti ?

L'apprenti jeune travailleur doit bénéficier de 12 heures consécutives de repos quotidien et de 2 jours de repos hebdomadaire. Les plages mobiles ne doivent jamais compromettre ces temps de repos obligatoires.

Conditions d’exercice

L'instauration d'un horaire flexible dans une entreprise est subordonnée à l'existence d'un **accord collectif** ou, à défaut, d'un règlement interne homologué par l'ITM, conformément à l'article L.211-8 du Code du travail.

Condition	Description
Dispositions protectrices	Pour les apprentis, l'application de l'horaire flexible est possible uniquement si elle respecte les **dispositions protectrices** relatives au travail des jeunes, notamment les articles L.342-1 à L.342-9 du Code du travail.
Précision	L'horaire flexible ne peut en aucun cas conduire à un dépassement de la **durée maximale** quotidienne (8 heures) ou hebdomadaire (40 heures) de travail autorisée pour les jeunes de moins de 18 ans, ni porter atteinte à la participation obligatoire aux **cours théoriques**. Le **travail de nuit** (entre 22h et 6h) est interdit pour les apprentis mineurs, sauf dérogation expresse de l'ITM (article L.342-6).
Égalité de traitement	L'égalité de traitement entre apprentis et autres salariés doit être respectée, sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'origine. Toute organisation du temps de travail doit garantir la **traçabilité** des horaires et l'encadrement humain de l'apprenti.

Modalités pratiques

La mise en place d'un horaire flexible pour un apprenti requiert l'information préalable et l'accord écrit de l'apprenti et, s'il est mineur, de son représentant légal.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Aspect	Détail
Formation	L'horaire flexible doit être compatible avec l'emploi du temps scolaire communiqué par l'établissement de formation, et ne doit pas entraver la participation de l'apprenti aux cours théoriques obligatoires.
Modification	L'organisation du temps de travail doit être formalisée par écrit, annexée au contrat d'apprentissage et communiquée à l'ITM. Toute modification substantielle de l'horaire flexible doit faire l'objet d'un avenant signé par toutes les parties et notifié à l'ITM. L'employeur est tenu de tenir un relevé précis et actualisé des heures de travail effectif de l'apprenti, accessible à l'ITM sur simple demande.
Précision	L'employeur doit également veiller à ce que les plages fixes et mobiles de l'horaire flexible ne compromettent ni la présence de l'apprenti aux cours, ni le respect des temps de repos obligatoires (12 heures consécutives de repos quotidien et 2 jours de repos hebdomadaire pour les jeunes travailleurs).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **consulter** le délégué à la jeunesse ou le comité mixte d'entreprise avant l'instauration d'un horaire flexible pour les apprentis, afin d'**assurer** la conformité sociale et pédagogique de l'organisation du travail. L'employeur doit s'assurer que l'horaire flexible ne **crée** pas de surcharge de travail ni de déséquilibre entre la formation pratique et théorique.

Une coordination étroite avec l'établissement d'enseignement est essentielle pour **éviter** tout conflit d'emploi du temps. Il est conseillé de **privilégier** des plages horaires fixes couvrant les périodes de formation théorique et d'**adapter** les plages mobiles en fonction des contraintes pédagogiques.

L'employeur doit **sensibiliser** l'apprenti à la gestion autonome de son temps dans le respect des limites légales et **veiller** à l'encadrement humain de l'apprenti, notamment en cas de difficultés d'application. Toute difficulté ou litige doit être **signalé** sans délai à l'ITM.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-8	horaire flexible, conditions d'instauration
Articles L.342-1 à L.342-9 (protection des jeunes au travail, durée maximale, repos, travail de nuit)	—
Article L.151-1	égalité de traitement
Article L.414-1	traçabilité du temps de travail
Loi modifiée du 19 décembre 2008	réforme de la formation professionnelle
Règlement grand-ducal du 21 décembre 2012 relatif à l'organisation de l'apprentissage	—
Circulaires et instructions de l'Inspection du travail et des mines	ITM

L'imposition d'un horaire flexible à un apprenti ne doit jamais porter atteinte à la santé, à la sécurité ou à la formation de l'apprenti. Toute infraction expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales prononcées par l'ITM. L'encadrement humain et la traçabilité des horaires sont des obligations légales incontournables.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.